

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM (sumber daya manusia) merupakan salah satu aset penting ditingkatkan produktivitas dan efisiensinya oleh perusahaan atau organisasi. Untuk menciptakan hal itu, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara maksimal. Upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah memberikan kompensasi yang memuaskan dan sesuai dengan peraturan pemerintah tentang memberikan kompensasi kepada karyawan (SDM) dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja kepada karyawan.

Kompensasi merupakan pemberian upah, gaji, bonus, reward dan semua fasilitas lainnya atas dasar balas jasa serta pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi organisasi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan karyawannya juga. Dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi

perusahaan yaitu kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh vashtina (2017) dikantor SAR Semarang menerangkan bahwa meningkatkan kinerja yang efektif maka instansi dapat memperhatikan hal yang paling utama yakni pemenuhan kebutuhan pegawainya maka diperlukan adanya penghargaan atau kompensasi (imbalan) sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Penelitian tersebut juga diperkuat penelitian oleh Pradipta (2018) menjelaskan peningkatan kinerja karyawan dengan menjaga lingkungan kerja agar lebih kondusif dan juga lebih memperhatikan mengenai kompensasi non finansial serta memperbesar nominal bonus. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang diinginkan maka usaha yang harus dilakukan oleh setiap lembaga dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan kualitas sumber daya manusia supaya potensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya tersebut bisa dimaksimalkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap organisasi pasti berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar mencapai tujuan yang diinginkan. Maka kita dapat menyimpulkan pendapat diatas menyatakan bahwa manajemen kompensasi di organisasi mempengaruhi tingkat kinerja bahwa pemberian tunjangan atau penghargaan dapat meningkatkan kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Disisi lainnya, perilaku pegawai menunjukkan bahwa faktor utama ketidakpuasan kerja karyawan adalah kompensasi yang tidaksesuaian dengan harapan karyawan yang menimbulkan perilaku negatif karyawan terhadap organisasi, yaitu turunnya

komitmen kerja bagi karyawan terhadap organisasi. Hal ini membawa dampak buruk serta tidak menguntungkan bagi perusahaan karena bagi karyawan yang memiliki komitmen rendah menimbulkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula. Kondisi karyawan yang seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dengan komitmen yang rendah, karyawan tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan organisasi yang pada akhirnya menyebabkan organisasi kehilangan daya saingnya. Oleh karena itu sikap karyawan atas kepuasan kerja dan komitmen pada organisasi telah menjadi kepentingan yang mendesak bagi para ahli psikologis industri dan manajemen sumber daya manusia karena hal itu membawa dampak bagi perilaku karyawan pada organisasi.

Palang Merah Indonesia (PMI) merupakan sebuah organisasi perhimpunan nasional di Indonesia yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan. PMI mempunyai 7 prinsip dasar gerakan internasional palang merah dan bulan sabit merah yaitu kemanusiaan, kesamaan, kesukarelaan, kemandirian, kesatuan, kenetralan, dan kesemestaan serta sampai saat ini PMI telah berada di 33 PMI Daerah (tingkat provinsi) dan sekitar 408 PMI cabang wilayah (tingkat kota/kabupaten) diseluruh Indonesia. Dalam organisasi PALANG MERAH INDONESIA tidak memihak golongan politik, ras, suku ataupun agama tertentu. Dalam pelaksanaannya PALANG MERAH INDONESIA tidak membedakan satu sama lainnya tetapi mengutamakan korban yang paling membutuhkan pertolongan segera untuk keselamatan jiwanya.

PMI Kabupaten Jepara merupakan bagian Palang Merah Indonesia yang berada di wilayah provinsi Jawa Tengah mempunyai berbagai tugas dan layanan kepada masyarakat baik layanan kesehatan, layanan distribusi bantuan, layanan pengelola darah dan juga layanan bencana alam. Dalam menunjang kegiatan pelayanan kepada masyarakat PMI Kabupaten Jepara mempunyai karyawan sebanyak 5 pegawai. Hasil temuan masalah sementara di lapangan saat ini kedisiplinan pegawai di kantor PMI Kabupaten Jepara adalah belum optimalnya kompensasi yang diterima pegawai apabila dibandingkan dengan tekanan kerja, beban kerja dan stress kerja yang dilakukan masing-masing. Masih rendahnya gaji yang diterima para pegawai yang tidak sesuai dengan standar upah minimum kabupaten, belum tersedianya reward atau bonus yang diberikan atas dasar pencapaian target kerja (prestasi kerja) dan belum meratanya pemberian tunjangan kesehatan bagi setiap karyawan. Di kantor juga dituntut setiap pegawai untuk bekerja lebih profesional, disiplin dan mampu menyelesaikan program kerja dengan tepat dan benar. Berikut ini hasil prestasi kerja yang sudah dilakukan para pegawai setiap tahunannya seperti pencapaian target penggalangan bulan dana, pelayanan bank darah, pelayanan darurat bencana alam dan distribusi bantuan meliputi pemberian bantuan kursi roda, bantuan rumah roboh, bantuan penyandang disabilitas dan program bantuan yang lainnya. Hasil pencapaian kerja karyawan tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima pegawai dirasa belum optimal. Kondisi kepuasan kerja bagi karyawan dan permasalahan manajemen kompensasi di kantor PMI Kabupaten Jepara inilah yang menjadi menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini berusaha untuk

memberikan deskripsi secara lebih detail dan rinci mengenai manajemen kompensasi yang berlaku dikantor PMI Kabupaten Jepara serta mengenai kinerja karyawan yang tersedia, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi PMI Kabupaten Jepara untuk mengatasi permasalahan tersebut.

1.2. Ruang Lingkup Masalah

Berdasarkan ruang lingkup masalah penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini hanya mencakup karyawan PMI Kabupaten Jepara.
- b. Menganalisis penerapan kebijakan manajemen kompensasi dalam meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja dikantor PMI Kabupaten Jepara.
- c. Mengidentifikasi bentuk-bentuk kompensasi dikantor PMI Kabupaten Jepara

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka peneliti ini fokus merumuskan masalah yaitu bagaimana penerapan manajemen kompensasi dikantor PMI Kabupaten Jepara.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengidentifikasi penerapan manajemen kompensasi terhadap peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan dikantor PMI Kabupaten Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini penting karena menghasilkan informasi yang sangat rinci, akurat dan aktual memberikan manfaat dalam menjawab permasalahan penelitian. Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Sebagai pemenuhan syarat untuk menyelesaikan tugas akhir sarjana (S1) pada program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Nahdlatul Ulama' Jepara.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah dan melengkapi referensi karya ilmiah yang dapat dijadikan acuan sebagai sumber informasi penelitian selanjutnya.

c. Organisasi PMI Kabupaten Jepara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau bahan pertimbangan kepada bapak/ibu pimpinan sehingga dapat mampu memberikan memanfaatkan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan arahan selama penulisan dalam penyusunan penulisan ini, maka secara garis besar pokok-pokok uraian dari penelitian disajikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang, batasan masalah, Rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang yang akan membahas metodologi penelitian berupa jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode keabsahan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang waktu penelitian, profil dan sejarah PMI Kabupaten Jepara, hasil penelitian, data penelitian, pembahasan dan diskusi.

BAB V PENUTUP

Bab akhir ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian penerapan manajemen kompensasi dan berisi tentang saran untuk meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja di PMI Kabupaten Jepara